

INFORMATIVO

**Dictámenes Dirección del Trabajo
Ley N°21.561, “40 Horas”.**

Febrero de 2024

El pasado viernes 1° de febrero de 2024 la Dirección del Trabajo emitió los dictámenes ORDS. 81/02 y 82/03 que interpretan en términos generales las disposiciones de la ley de 40 horas. Se trata de un cuerpo interpretativo que -en gran parte- se limita a sistematizar la ley señalada:

Principales disposiciones que entran a regir el 26 de abril:

- ✓ Exclusión de jornada (art. 22 inc. 2°).
- ✓ Banda horaria para trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y personas que tengan su cuidado personal, dentro de la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores.
- ✓ Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado.
- ✓ Registros de asistencia a través de sistemas electrónicos.
- ✓ Jornada parcial.
- ✓ Sistemas excepcionales.
- ✓ Exclusión de la limitación de jornada semanal en caso de teletrabajo.

Progresividad de la reducción horaria a 5 años

- ✓ 26.04.2024.....44 horas
- ✓ 26.04.2026.....42 horas
- ✓ 26.04.2028.....40 horas

Materias relevantes de la ley en los dictámenes:

Disminución de remuneraciones: la reducción de la jornada no puede importar disminución de remuneraciones para los trabajadores beneficiarios según el art. 1 transitorio.

Aplicación de la ley: Según el art. 2 transitorio las modificaciones derivadas de su aplicación -referidas a la rebaja de la jornada de trabajo- se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios produzcan sus efectos.

Adecuación de la duración de la jornada diaria: Conforme el art. 3 transitorio, la adecuación de la jornada laboral diaria deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. El resultado del acuerdo deberá constar por escrito y respetar, además, el límite máximo de 10 horas ordinarias diarias laboradas.

A falta de acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

Promedio jornada en 40 horas de ciclo de 4 semanas: Si las partes acordaren que la jornada ordinaria se distribuya sobre la base de un promedio semanal que no supere las 40 horas, en un ciclo de 4 cuatro semanas, la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria no podrá superar las 52 horas semanales, respetándose, asimismo, el límite diario de hasta 2 horas de sobretiempo por día.

De acuerdo al inc. 3° del art. bis, los sindicatos —únicamente respecto de sus afiliados— deberán autorizar previamente los acuerdos entre trabajadores y empleadores relativos a la distribución promediada de la hornada en ciclos de 4 semanas.

Compensación de horas extras por feriado legal: Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado -hasta 5 días hábiles al año-, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual el trabajador deberá sólo dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación. En caso de que el trabajador no los solicite dentro del plazo, el empleador deberá proceder a su pago junto a la remuneración del respectivo período.

Las vacaciones en compensación a las horas extras se calcularán en 1,5 horas, igual como se calcula el pago de las horas extraordinarias.

Banda ingreso y salida: El derecho consiste en una banda de 2 horas en total, dentro de la que se les permitirá a los trabajadores anticipar o retrasar, hasta en una hora, el inicio de sus labores lo cual, a su vez, determinará su horario de salida. De este modo, por ejemplo, si un dependiente retrasase en 30 minutos su ingreso con relación al horario pactado, deberá retrasar en la misma cantidad de tiempo el término de su jornada laboral. Los empleadores no podrán negarse al ejercicio de este derecho, salvo:

i-. Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo;

ii-. Por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, por ejemplo; que se trate de funciones o labores de atención de público; cuando las labores desarrolladas por el dependiente sean necesarias para la prestación de los servicios de otros trabajadores o se refieran a la atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente

se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato individual o en el reglamento interno de la compañía.

En caso de controversia, el Inspector del Trabajo resolverá.

Cada empleador debe mantener sólo un sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo: Se mantiene en la nueva disposición la obligación de llevar sólo un medio de fiscalización horaria.

Control de asistencia electrónico: Dirección del Trabajo deberá, no sólo establecer y regular las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas de registro y asistencia electrónicos, sino que, además, se encontrará facultada para determinar, a petición de parte, si una determinada plataforma se ajusta o no a las condiciones técnicas vigentes.

Causales de exclusión de limitación de jornada de trabajo, artículo 22 inciso 2°: El nuevo inciso 2° del art. 22 del mismo cuerpo normativo, introducido también por el artículo 1° de la Ley N°21.561 el cual, al excluir a ciertos dependientes de la limitación del cumplimiento de una jornada laboral máxima, los libera del uso de un medio de fiscalización horaria.

El legislador establece dos causales de exclusión de limitación de jornada laboral:

i-. Dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y;

ii-. Trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

En caso de diferencia en la aplicación de una causal de exclusión, cualquiera de las partes podrá dirigirse al Inspector del Trabajo para que resuelva el conflicto.

Jornada parcial: La ley dispone que la duración de una jornada ordinaria parcial de trabajo será de 30 horas a la semana.